

УДК 33

НИЗКАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА**Кипина Н.Ю., Сладкевич Ю.Н.****научный руководитель доктор социол. наук Логвинов А. М.*****Сибирский федеральный университет Институт управления бизнес-процессами и экономики***

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции. Повышение производительности труда путем механизации и автоматизации труда, внедрения новой техники и технологии практически не имеет границ. Поэтому целью анализа производительности труда является выявление возможностей дальнейшего увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда, более рационального использования работающих и их рабочего времени.

Производительность труда характеризуется соотношением результатов и затрат труда и является важнейшим показателем эффективности любой общественно-полезной деятельности. Повышение производительности труда - приоритетное направление развития экономики промышленно развитых стран.

В настоящее время эта проблема особенно актуальна для России, так как в условиях кризисного состояния и резкого спада производства повышение производительности труда является основным источником реального экономического роста. Экономический кризис, затронувший в последние годы все отрасли и сферы народного хозяйства, отразился на эффективности общественного производства. Об этом свидетельствует значительное снижение всех экономических показателей, в том числе и производительности общественного труда.

Низкая производительность труда. Причины

Средняя производительность труда по проанализированным секторам в России составляет 26% от уровня США. С 1997 г. производительность труда в России выросла в 1,7 раза. Основные причины отставания в производительности - неэффективная организация труда и устаревшие технологии.

Устаревшее оборудование и инфраструктура. Многие российские предприятия продолжают работать на станках вывезенных из Германии в 40е годы 20 века. Доля ручного труда на чисто российских предприятиях, совместных предприятиях и в российских филиалах ТНК очень высока (ММ Полиграфоформление, Тиккурилла) и в этом нет вины рабочих, напротив, из за высокой доли ручного труда выработка единицы продукции более трудоемкая и способствует большему износу организма работника. [1]

Одной из серьезных причин низкой производительности является текучесть кадров. Связанно это конечно не с ленью и непостоянством работников, а с низкой заработной платой и отношением менеджмента к работникам. Часто на любые вопросы и претензии рабочего (чаще всего справедливые) управленец, не желая их решать, отвечает: «Не нравится - увольняйся!» Вот люди и уходят. Любые попытки создать независимый профсоюз в России жестко пресекается. Часто рабочие уходят даже не от того что им мало платят, а от того, что их зачастую их простые

производственные проблемы не решаются и менеджмент остается глухим и слепым к ним.

Ни «эффективнее менеджеры» из бизнеса, ни «эффективные менеджеры» от государства, ни их либеральные апологеты не заинтересованы в реальном росте производительности и модернизации в России. Единственные кто действительно в них заинтересован это российские трудящиеся. И чем быстрее мы осознаем этот факт, чем быстрее объединимся и организуемся для сопротивления государству и капиталу, тем быстрее мы добьемся лучшей жизни». [2]

Оптимальное использование трудовых ресурсов для роста производительности

Бытует мнение, что повышение производительности труда может привести к росту безработицы. Однако наш анализ показывает, что в долгосрочной перспективе такие опасения неоправданны. Главная задача, связанная с предотвращением роста безработицы, - увеличение трудовой мобильности, как географической, так и межотраслевой. В странах, добившихся роста ВВП на душу населения в таких масштабах, как это планирует Россия, происходило существенное перераспределение занятых между секторами, в первую очередь в пользу сферы финансовых услуг, бизнес услуг и торговли.[3]

Наши отраслевые исследования подтверждают этот вывод. В розничной торговле и банковском секторе существует потребность, как в привлечении дополнительного персонала, так и в более эффективном использовании имеющихся работников. В то же время в сталелитейной отрасли и электроэнергетике, даже с учетом возможного расширения мощностей, определенно имеются избыточные трудовые ресурсы, и их часть целесообразно было бы переместить в другие отрасли. Из рассмотренных в исследовании отраслей основным работодателем может стать жилищное строительство, особенно если принять во внимание масштабные планы по вводу площадей до 2020 г. Однако, учитывая высокий уровень неофициальной занятости в данной отрасли, неясно, потребуются ли ей дополнительные трудовые ресурсы.

Неэффективная организация труда

Значительная часть отставания в производительности в рассмотренных секторах обусловлена неэффективной организацией труда. Например, в большинстве российских банков до сих пор не централизованы функции бэк-офиса, административные функции, процедуры одобрения кредитов и процессы взыскания проблемной задолженности - в то время как централизация бэк-офиса является важным рычагом повышения производительности в розничном банковском секторе.

Неэффективная практика управления проектами и закупочной деятельностью приводит к тому, что стоимость капитального строительства в России выше, чем в других странах. Например, расходы на строительство угольной электростанции могут быть на 25-40% выше, чем в Соединенных Штатах и Европе, и в три с лишним раза выше, чем в Китае. Развитие навыков управления проектами и управления закупками будет способствовать повышению производительности капитала и конкурентоспособности России. В результате активизируется замена изношенных и менее производительных мощностей, что положительно отразится на производительности труда.[4]

Задачи бизнеса по повышению производительности

Для значительного повышения производительности руководителям компаний необходимо решить следующие задачи:

- реализовать программы повышения операционной эффективности на основе принципов бережливого производства;
- сформировать навыки управления проектами;
- внедрить передовые системы управления эффективностью и развить лидерский потенциал руководителей;
- усилить роль отраслевых профессиональных ассоциаций, в частности во взаимодействии с органами государственной власти по вопросам повышения производительности.

За последнее десятилетие российская сталелитейная промышленность добилась серьезных успехов. В России сложилась мощная и конкурентоспособная в мировом масштабе сталелитейная промышленность. Эта отрасль играет важную роль в российской экономике: на нее приходится примерно 3% ВВП и около 6% объема экспорта. Непосредственно на сталелитейных заводах работают около 400 000 человек. Если же принять во внимание смежные отрасли, такие как добыча угля и железной руды, то количество занятых в секторе работников составит более 1 миллиона человек. Объемы производства быстро росли. В течение последних 20 лет в российской сталелитейной промышленности произошли большие перемены. После распада Советского Союза в 1991 г. объем производства в отрасли уменьшился почти вдвое. К 1994 г. положение стабилизировалось, а начиная с 1998 г. отрасль вступила в фазу устойчивого роста: на протяжении 10 лет объемы производства ежегодно увеличивались в среднем на 5% [5].

Список литературы

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В. Экономика и социология труда. 2000.
2. Богдановская Л.А., Виноградов Г.Г. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности.
3. Волков О.И., Складенко В.К. Экономика предприятия. Курс лекций. 2002.
4. Ворст Й., Ревентлоу П. Экономика фирмы. 1993.
5. Ефимов М. Р., Петрова Е.В., Румянцева В.Н. Общая теория статистики. Учебник. 1999.